

# **PENGUNAAN KESELAMATAN KERJA DALAM MENUNJANG KESEJAHTERAAN KARYAWAN PEMADAM KEBAKARAN DI KANTOR SATPOL PP**

Chatarina Linda Christ Puspitasari, Arief Sadjiarto, Carolina Lita Permatasari  
162015005@student.uksw.edu, rifsad@staff.uksw.edu, carolina@staff.uksw.edu  
Universitas Kristen Satya Wacana, Universitas Kristen Satya Wacana, Universitas Kristen Satya Wacana

## **ABSTRAK**

Kesejahteraan karyawan merupakan suatu kondisi dimana terpenuhinya kebutuhan karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penggunaan keselamatan kerja dalam menunjang kesejahteraan karyawan pemadam kebakaran di kantor satuan polisi pamong praja (satpol PP) Salatiga. Deskripsi penggunaan keselamatan kerja dilihat berdasarkan; (1) Keselamatan kerja di kantor tersebut, (2) Program-program yang dilakukan untuk menunjang kesejahteraan karyawan, dan (3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja belum sepenuhnya dilakukan khususnya dalam pendidikan, yang belum dilaksanakan secara menyeluruh, kemudian untuk program layanan kesejahteraan karyawan juga belum terlaksana dengan baik, mulai dari darmawisata, serta kelengkapan yang lain untuk menunjang kesejahteraan. Faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan yaitu kenaikan jabatan, yang sebenarnya dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

**Kata kunci:** Keselamatan Kerja, Kesejahteraan Karyawan

---

## **Info Artikel**

Diterima: 26 Juni 2019

Disetujui: 26 Juni 2019

Dipublikasikan: 1 Oktober 2019

## **PENDAHULUAN**

Setiap pekerjaan yang dilakukan didalam suatu perusahaan selalu ada risiko kegagalan salah satunya yaitu kecelakaan kerja. Pada saat terjadinya kecelakaan kerja, akan mengakibatkan efek kerugian walaupun tidak besar, tetapi sebisa mungkin saat terjadi kecelakaan kerja dapat ditanggulangi/dihilangkan, atau setidaknya sebisa mungkin dapat diminimalisir dampaknya seberapa pun kecilnya. Penanganan dalam permasalahan kerja di suatu perusahaan dapat dilaksanakan dengan cermat/teliti oleh seluruh karyawan perusahaan, yang berarti harus ada kesadaran akan risiko bahaya yang ditimbulkan oleh kebiasaan saat bekerja. Oleh sebab itu maka dibutuhkan manajemen risiko.

Dalam manajemen risiko ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan biasanya disebut dengan K3 yaitu, kesehatan, keamanan dan keselamatan kerja. Keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja secara filosofi dapat diartikan sebagai suatu konsep dan cara guna menjamin kesempurnaan dan keutuhan yang pada umumnya tenaga

kerja/manusia baik dari jasmani maupun rohani, kebudayaan serta hasil karya menuju masyarakat sejahtera, adil dan makmur. Sedangkan menurut keilmuan, keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja dapat diartikan suatu konsep ilmu pengetahuan serta penerapannya untuk mencegah kebakaran, kecelakaan, penyakit, peledakan, pencemaran, dan sebagainya. Salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan adalah keselamatan kerja. Undang-undang yang mengatur tentang Keselamatan Kerja adalah Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 yang diperbaharui menjadi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1 yang menyatakan bahwa setiap karyawan/pekerja/buruh mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan atas Keselamatan dan kesehatan kerja serta Moral dan kesusilaan Keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik yang berguna untuk mencegah terjadinya cedera atau kecelakaan yang terkait dalam pekerjaan (Malthis dan Jackson, 2002).

Dalam melaksanakan keselamatan kerja ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, menurut Sayuti (2013: 202) menyatakan bahwa, cara-cara yang harus dilaksanakan oleh seluruh pihak suatu perusahaan terkait dengan K3 yang sudah menerapkan suatu konsep Triple E yaitu "*Engineering, Education, and Enforcement*", dari ketiga konsep tersebut ada pengertian yaitu: Teknik (*Engineering*), yang merupakan seluruh pihak manajemen dari suatu perusahaan wajib memberikan kelengkapan seluruh mesin, perkakas, dan peralatan kerja yang dipakai oleh setiap karyawan menggunakan perlengkapan atau peralatan yang bisa mengantisipasi atau menghilangkan gangguan keamanan kerja dan kecelakaan. Kedua adalah Pendidikan (*Education*), yang berarti pihak manajemen perusahaan mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk seluruh para karyawan guna memberikan pengetahuan tentang cara dan kebiasaan aman dalam bekerja untuk mendapatkan hasil secara maksimum secara aman. Ketiga Pelaksanaan (*Enforcement*), adalah pihak manajemen memberikan suatu jaminan, bahwasanya aturan pengendalian dalam kecelakaan atau program K3 sudah dilaksanakan.

Untuk menunjang keselamatan kerja ada beberapa beberapa faktor yang mempengaruhi salah satunya yaitu kesejahteraan karyawan. Didalam Undang-undang No.11 Tahun 2009, mengenai kesejahteraan Masyarakat, menyatakan bahwa kesejahteraan merupakan suatu kondisi dimana kebutuhan spiritual, material, dan sosial warga negara dapat terpenuhi sehingga bisa melakukan setiap fungsi sosialnya. Menurut Hasibuan (2001: 184) menyatakan bahwa, layanan kesejahteraan yang dilaksanakan yaitu suatu kebutuhan material dan nonmaterial yang bersifat ekonomis, yang dapat dilihat dari pemberian fasilitas dan pelayanan. Kesejahteraan dapat terbagi kedalam beberapa jenis, yaitu: Program pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis memiliki tujuan yaitu memfasilitasi tambahan ekonomis untuk keamanan kepada setiap karyawan dalam pembayaran pokok serta pembayaran untuk meningkatkan kinerja dan hadiah lainnya. Kedua, Program pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat memberi kesenangan mempunyai tujuan yaitu memberikan suatu perasaan nyaman pada setiap karyawan yang dimana kenyamanan yang dimaksud yaitu suatu kenyamanan yang berhubungan dengan kegiatan sosial. Ketiga, Program pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat memudahkan atau meringankan adalah suatu program kesejahteraan yang seringnya dibutuhkan setiap karyawan serta jika perusahaan tidak menyediakan akan memenuhi kebutuhannya sendiri.

Demikian juga apa yang dilaksanakan oleh Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Salatiga. Satpol PP adalah sebuah perusahaan milik pemerintah yang mempekerjakan

banyak pekerja yang ada di dalamnya, baik di dalam ruangan (kantor) maupun di luar ruangan (pekerja lapangan). Adapun pekerja yang bekerja di kantor tersebut salah satunya adalah petugas pemadam kebakaran (DAMKAR), petugas damkar mempunyai tugas yang sangat penting yang membahayakan nyawanya. Karyawan yang bekerja dalam bagian ini dituntut untuk lebih berhati-hati agar terhindar dari kecelakaan dalam bekerja. Tidak hanya itu, tugas dari pemadam kebakaran juga melakukan persiapan, pengecekan, perawatan seluruh alat, kendaraan agar selalu siap ketika akan digunakan. Namun, letak antara kantor pemadam kebakaran dan mobil pemadam kebakaran tidak berdekatan sehingga menyulitkan dalam melakukan standart operasional (SOP).

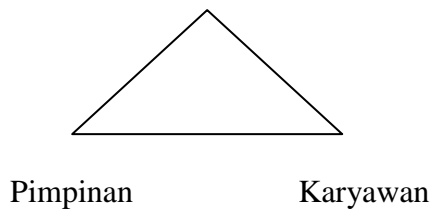
Meskipun perusahaan telah berusaha menciptakan keselamatan kerja yang optimal tetapi tetap ada masalah yang muncul, yaitu masih terdapat kecelakaan dan gangguan kesehatan yang dialami oleh karyawan. Dari pengamatan pendahuluan yang penulis lakukan, ketidakselamatan kerja yang terjadi pada petugas Damkar ini pada umumnya adalah karena kesalahan manusia (tenaga kerja), yang belum memenuhi standart keselamatan kerja. Ketidaktahuan akan pengetahuan dalam mengetahui standart keselamatan kerja disebabkan oleh beberapa faktor, diantara lain adalah rendahnya persepsi atau pengetahuan karyawan tentang keselamatan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah suatu penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengambilan sampel maupun sumber data pada penelitian ini dapat dilakukan secara purposive dengan cara snowball, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisa data yang bersifat kualitatif serta hasil penelitian menekankan makna dari generalisasi, hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang jelas terkait penggunaan keselamatan kerja dalam menunjang kesejahteraan karyawan pemadam kebakaran di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) salatiga. Unit analisis penelitian ini adalah tempat, kantor Satpol PP Salatiga. Sedangkan unit pengamatan merupakan satuan yang menjadi sumber-sumber data yang dikelompokkan. Pada penelitian ini yang menjadi unit pengamatan yaitu karyawan di kantor DAMKAR (Pemadam Kebakaran). Teknik pengumpulan data menggunakan tiga metode, yaitu: Observasi, dilakukan di ruang kantor karyawan, peralatan dan fasilitas yang disediakan. Wawancara, yang dilakukan yaitu mewawancarai kepala DAMKAR dan karyawan DAMKAR. Dokumentasi, dilakukan dengan cara memperoleh dalam kantor karyawan DAMKAR di kantor satpol PP Salatiga.

Pengolahan serta analisis data melakukan analisis deskriptif yang dilaksanakan guna mengidentifikasi Keselamatan Kerja di Kantor Satpol PP Salatiga. Setelah memperoleh data yang didapatkan, kemudian mengolah data yang sudah terkumpul menggunakan cara analisis data, deskripsi data, serta kesimpulan. Triangulasi digunakan dengan upaya untuk mengklarifikasi kebenaran dan melakukan perbandingan dengan data yang didapat dari sumber lain.

## Pedoman Keselamatan Kerja



## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Keselamatan Kerja

#### 1. Teknik (*engineering*):

Pencegahan kecelakaan kerja terkait dengan teknik, menunjukkan bahwa perlengkapan, peralatan, perkakas yang digunakan sudah tercukupi, walaupun dari pemerintah melakukan secara bertahap tetapi dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, tetapi ada beberapa perlengkapan kerja yang belum terlengkapi seperti alat komunikasi, dan baju tahan panas yang hanya beberapa.

Jika dikaitkan dengan teori pencegahan kecelakaan kerja tentang teknik (*engineering*) yang merupakan seluruh pihak manajemen dari suatu perusahaan wajib memberikan kelengkapan seluruh mesin, perkakas, dan peralatan kerja yang dipakai oleh setiap karyawan menggunakan perlengkapan atau peralatan yang bisa mengantisipasi atau menghilangkan gangguan keamanan kerja dan kecelakaan. (Sayuti, 2013:202), kantor DAMKAR sudah sesuai dengan prosedur dan kelengkapan sudah tercukupi secara bertahap.

#### 2. Pendidikan (*education*):

Pencegahan kecelakaan kerja tentang pendidikan, menyatakan bahwa pendidikan, seminar, pelatihan khusus sudah terselenggara, baik itu yang disediakan oleh pemerintahan maupun luar daerah, pelatihan khusus yang dilakukan saat ini sampai kepada pemadam 1 yang berjumlah empat orang secara keseluruhan, sedangkan pemadam 2 belum ada pelatihan khusus, lalu ada atasan karyawan lapangan yang belum melakukan pelatihan khusus karena mutasi, dan baru bekerja selama 1,5 tahun.

Jadi, jika dikaitkan dengan teori pencegahan kecelakaan kerja tentang pendidikan (*education*) menurut Sayuti (2013:202) yang berarti pihak manajemen perusahaan mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk seluruh para karyawan guna memberikan pengetahuan tentang cara dan kebiasaan aman dalam bekerja untuk mendapatkan hasil secara maksimum secara aman, kantor DAMKAR belum sesuai dikarenakan tidak seluruh anggota mendapatkan pelatihan khusus dan tidak terjadwal dengan baik. Sedangkan didalam teori sejak karyawan baru bekerja harus ada pelatihan khusus, terkait K3 khususnya keselamatan kerja.

#### 3. Pelaksanaan (*enforcement*):

Pencegahan kecelakaan kerja tentang pelaksanaan, memaparkan bahwa pelaksanaan menggunakan SOP dimana sudah tertulis prosedur-prosedur maupun aturan-aturan yang berlaku contohnya seperti cara memakai pakaian dsb, tetapi saat terjun lapangan terkadang ada beberapa hal yang terjadi di luar perkiraan seperti tergelincir saat berjalan, saat mengulur selang terlalu kuat dan mengakibatkan luka di tangan.

Jika dikaitkan dengan teori pencegahan kecelakaan kerja mengenai pelaksanaan (*enforcement*) yang diartikan pihak manajemen memberikan suatu jaminan, bahwasanya aturan pengendalian dalam kecelakaan atau program K3 sudah dilaksanakan (Sayuti, 2013:202), sudah sesuai dengan menggunakan SOP, meskipun ada kecelakaan kerja tetapi tidak fatal dan bukan kecelakaan kerja yang besar, dan diantisipasi seketika itu.

### **Kesejahteraan Karyawan**

#### **1. Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Ekonomis**

Kesejahteraan karyawan terkait tentang program pelayanan yang bersifat ekonomis menjelaskan bahwa, ada dua karyawan yaitu karyawan PNS dan non PNS, yang dimana karyawan PNS mendapatkan dana pensiun dan uang makan yang terdapat dalam aturan pemerintah serta mendapat pakaian dinas yang lengkap, dan mendapat uang bonus, THR, dan uang pengobatan (BPJS), untuk karyawan non PNS tidak mendapatkan dana pensiun tetapi mendapat uang makan jika setelah terjun lapangan, mendapat pakaian dinas lengkap seperti pakaian piket, tahan panas. PDL/PDH, mendapat THR yang disebut dengan PAM dari pemerintah, dan layanan kesehatan (BPJS). Meskipun non PNS tidak mendapat dana pensiun tetapi dari tahun ke tahun perbaikan gaji semakin baik, atau memenuhi UMR.

Kemudian jika dikaitkan dengan teori program pelayanan yang bersifat ekonomis memiliki tujuan yaitu memfasilitasi tambahan ekonomis untuk keamanan kepada setiap karyawan dalam pembayaran pokok serta pembayaran untuk meningkatkan kinerja dan hadiah lainnya (Hasibuan, 2011:184), sudah sesuai yang secara bertahap pemerintah sudah mencukupkan pembayaran pokok dan pembayaran lainnya, termasuk hadiah yang dari tahun ke tahun sudah membaik.

#### **2. Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Memberi Kesenangan**

Kesejahteraan karyawan terkait dengan program pelayanan yang bersifat memberi kesenangan memaparkan bahwa, layanan olahraga sudah menjadi kewajiban setiap karyawan yang dilakukan jika bersama-sama sebulan sekali, tetapi jika perorangan dilakukan setiap hari atau saat memiliki waktu senggang. Sedangkan untuk darmawisata tidak ada di kantor SATPOL PP, dikarenakan jika diadakan darmawisata, dan tidak ada yang berjaga-jaga akan menimbulkan kekacauan jika terjadi musibah, dan biasanya untuk rekreasi karyawan melakukan sendiri disaat libur.

Jadi jika dikaitkan terhadap teori program pelayanan yang bersifat memberi kesenangan mempunyai tujuan yaitu memberikan suatu perasaan nyaman pada setiap karyawan yang dimana kenyamanan yang dimaksud yaitu suatu kenyamanan yang berhubungan dengan kegiatan sosial (Hasibuan, 2011:184), belum sesuai karena darmawisata belum dilakukan, untuk alasan tidak ada yang berjaga jika diadakan darmawisata, pihak perusahaan dapat membagi dua tim, ada tim yang darmawisata ada tim yang berjaga, dan dilakukan secara bergantian sehingga karyawan tidak merasa bosan dan dapat meningkatkan hubungan dengan karyawan lain.

#### **3. Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan yang Memudahkan atau Meringankan**

Kesejahteraan karyawan terkait program pelayanan kesejahteraan karyawan yang memudahkan atau meringankan, mengatakan bahwa terdapat mushala untuk ibadah, tidak ada kafetaria/kantin untuk makan biasanya membawa bekat atau memasak sendiri, terdapat pelayanan medis yaitu BPJS, terdapat pendidikan/seminar yang dilakukan

perusahaan, terdapat cuti, tidak terdapat koperasi/toko, tidak mendapat perumahan serta transportasi karyawan.

Kemudian, jika dikaitkan dengan teori program pelayanan kesejahteraan karyawan yang memudahkan atau meringankan menurut Hasibuan (2011:184) adalah suatu program kesejahteraan yang seringkali dibutuhkan setiap karyawan serta jika perusahaan tidak menyediakan akan memenuhi kebutuhannya sendiri, belum sesuai karena dari beberapa aspek yang disampaikan hanya pelayanan medis dan pelatihan khusus yang ada sedangkan mushala, kafetaria, cuti, koperasi, perumahan dan transportasi karyawan tidak ada.

#### 4. Program Pelayanan Lain-Lain

Dari ketiga program pelayanan tersebut ada beberapa hal yang belum tercantumkan pada teori yaitu kenaikan jabatan, beberapa karyawan berpendapat bahwa kenaikan jabatan dapat mensejahterakan karyawan baik PNS maupun non PNS, memang non PNS tidak dapat kenaikan jabatan tetapi bisa terdapat kemungkinan bahwa karyawan yang mempunyai nilai tambah (plus) dan karyawan yang ijazah ditingkatkan ke jengjang yang lebih tinggi untuk kenaikan jabatan yang dapat mensejahterakan karyawan.

### SIMPULAN DAN SARAN

#### a. Simpulan

Dari ketiga indikator dalam keselamatan kerja, belum semuanya tercapai dengan baik, yaitu tentang pendidikan (*education*), dikarenakan tidak semua anggota karyawan DAMKAR telah mendapatkan pendidikan/pelatihan khusus.

1. Kemudian dari ketiga indikator mengenai kesejahteraan karyawan secara garis besar belum tercapai dengan baik, yaitu yang pertama program pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat memberi kesenangan yaitu darmawisata yang belum dilaksanakan karena tidak adanya waktu dan tidak ada karyawan yang bekerja, kemudian yang kedua adalah program pelayanan kesejahteraan karyawan yang memudahkan atau meringankan, beberapa program belum terlaksana hanya pelayanan medis dan pendidikan yang terlaksana.
2. Dari ketiga indikator mengenai kesejahteraan karyawan ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan yaitu kenaikan jabatan, sebagian karyawan menganggap kenaikan jabatan dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dari PNS maupun non PNS.

#### b. Saran

Adapun saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Pemadam Karyawan:

Menyediakan pelatihan khusus untuk seluruh karyawan secara berkala, mulai dari kepala sampai karyawan non PNS, khususnya jika ada karyawan yang baru di mutasi, atau pada waktu perekrutan anggota baru perlu adanya pelatihan khusus secara sederhana dari kepala atau karyawan yang telah lama bekerja dalam Pemadam Kebakaran. Kemudian untuk darmawisata sekiranya dapat diadakan dengan membagi dua tim, yang satu tim dapat melakukan darmawisata dan tim yang berjaga di kantor, begitupun sebaliknya. Dan dapat melengkapi fasilitas karyawan secara berkala seperti diadakannya mushala, transportasi karyawan, dsb.

## 2. Bagi Karyawan:

Karyawan yang telah mendapatkan pelatihan khusus dari pemerintah dapat membagikan ilmunya terhadap karyawan yang belum mendapatkan pelatihan khusus sehingga pengetahuan yang telah didapat berguna untuk diterapkan dalam kenyataan saat sedang di lapangan. Kemudian untuk darmawisata jika tidak diselenggarakan karyawan dapat menggunakan olahraga untuk karyawan misalnya diadakan perlombaan, untuk meningkatkan kebersamaan dan keakraban.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta
- Elvira Hongadi dan Maria Praptiningsih. 2013. Analisis Penerapan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Pada PT. Rhodia Banyak di Gresik. Jurnal Manajemen. 1(3)
- Frans Romada. 2010. Analisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Hubungannya Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Skripsi. Bogor: Institut Teknologi Pertanian
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- M. Fauzi Syafi'i. 2008. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PG. Rajawali Unit PG. Krebet Baru Bululawang Malang. Skripsi. Malang: Universitas Islam Negeri (UIN)
- Robert, Mathis & John Jakson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Sayuti, Abdul Jalaludin. 2013. Manajemen Kantor Praktis. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang No 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Masyarakat
- Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Wawan Kristanto. 2002. Keselamatan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT.Pring Karuna Adi Santosa di Sayung Demak. Skripsi. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW)